

保障用工 降费减负 双向维权

衡南人社局优化营商环境亮实招

本报讯（通讯员 邓云帆）今年以来，衡南县人社局结合实际，着力保障企业用工、降费减负、双向维权三个方面，履实工作职责，优化营商环境，取得了积极成效。

量身定做，照单配送，强化企业用工保障。在用工方面，企业什么时候需要人、需要什么样的人、需要多少人，该局始终第一时间作出反应，利用现有各种平台、基地、网络和各类用工招聘活动，迅速搭建供需对接平台。截至目前，该局深入各乡镇开展了27场“春风行动”专项活动及县工业集中区企业用工招聘大会，共有300多家用人单位进场招聘，提供岗位信息2万余个，达成求职意向1.7万多人。在技能培训方面，该局牢固树立“打工不用去远方，衡南就是好地方”的理念，组织各乡镇服务站工作人员和村级劳务协管员上门入户，开展外出务工人员返乡调查登记工作，切实做好返乡农民工的回流原因、回流人数、就业愿望和技能培训愿望的调查摸底，建立信息动态台账，并为其量身定做，常态化、针对性地开展“菜单式”技能培训。今年，已完成农村劳动力技能培训300人。在政策宣传方面，该局在全县开展政策咨询和法律援助行动，组织人员进村入户宣传就业政策。近年来，发放春风卡、劳动用工合同等宣传资料10多万份；提供免费就业政策和信息服务1000多人次；提供维权服务和法律援助151人。

落实政策，调基降费，助力企业

轻装前行。首先，降低费率，为企业“减负”。近年来，两次调低企业职工基本养老保险单位缴费比例，今年一季度为全县339家参保企业节约成本100余万元；同时，工伤保险费分类比例相应下调；制定《衡南县援助困难企业稳定就业岗位实施方案》，继续实行失业保险稳岗补贴政策，切实减轻了企业负担，激发了企业经营活力。其次，暂缓缴费，为企业“解压”。开设困难企业专项申报窗口，对出现生产经营困难的企业，经申报核准后，年度内可缓缴养老保险费的政策；为企业提供政策咨询、业务资料打印、初步审核等一站式服务，确保企业在窗口一线政策明、资料齐，有效缩短申报时间；同时，还立足企业发展与需求，为企业量身定做服务套餐和个性化服务，切实解决企业发展中存在的困难和瓶颈，助力企业发展。再者，加大宣传，为企业“助阵”。拓宽渠道，丰富载体，创新方式，及时将“调基降费”新政策送给群众和参保单位，有效提高了政策法规的知晓度和透明度。今年来，该局利用“春风行动”专场招聘会、“泉湖二月八”民俗文化节、“舞动中国·舞出中国梦”大型集体排舞展示等各类群艺活动，开展送政策活动30余次，提供政策咨询6000余人次，发放宣传资料5万多份。

依法行政，双向维权，构建和谐劳动关系。该局充分利用多种平台和载体，采取多种形式和途径将《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解



服务暖人心 锦旗送上门

仲裁法》《社会保险法》等与劳动者密切相关的法律法规政策送到生产一线，送到员工手里。同时，督促企业与劳动者依法签订劳动合同、缴纳社会保险，维护劳动者合法权益。该局还加强与用人单位的实时对接，提醒并督促用人单位切实做到不拒签劳动合同，不拖欠员工工资，不瞒报参保基数等。同时，对以保护合法权益为名、行敲诈勒索之实的行为，坚决予以打击，给企业合法经营撑腰。此外，该局通过搭建业务学习平台、横向

交流平台、警示教育平台，对干部职工定期“充电”，让他们逐步成为人社法规政策和业务操作的明白人，做到作为不乱为、帮忙不添乱、服务不断线。今年来，共巡察检查在建施工项目及用人单位54家，受理举报投诉案件27件，其中建筑领域欠薪案件11起，企业欠薪案件16起，涉及1271人的工资826万元，均已通过简易程序或立案程序处理到位；共督促新开工建设的14个施工项目缴存农民工劳动报酬保证金773万元。

衡东县2019年农村劳务经纪人培训会

执政为民 慎虑笃行 谋发展

衡东县2019年农村劳务经纪人培训班开班。来自各乡镇的175名农村劳务经纪人以及乡镇劳动保障站工作人员参加培训。

此次培训深入解读了《衡东县农村劳务经纪人管理暂行办法》，系统学习了湖南省劳务协作脱贫综合信息服务平台操作内容以及开展农村贫困劳动力信息调查、开展职业介绍和职业指导等相关业务知识。通过培训，该县175名农村劳务经纪人将正式上岗，实现农村劳务经纪人在行政村的全覆盖，为带动农村贫困劳动力脱贫致富、推进就业扶贫提供有力支持。

■通讯员 王 丽 摄

图 片 新 闻

衡阳市人力资源和社会保障局关于市本级享受失业保险稳岗返还困难企业认定有关事项的通知

(衡人社函[2019]38号)

市本级失业保险参保企业：

为加大对困难企业稳定岗位的扶持力度，充分发挥失业保险预防失业、促进就业作用，根据湖南省人力资源和社会保障厅、省发展和改革委员会、省工业和信息化厅、省财政厅等十部门《关于落实湖南省进一步促进就业工作二十条措施等若干问题的意见》（湘人社发〔2019〕32号）、衡阳市人民政府《关于做好当前和今后一个时期促进就业工作若干措施的通知》（衡政发〔2019〕1号）精神，现将市本级享受失业保险稳岗返还困难企业认定有关事项通知如下：

一、困难企业认定范围

我市行政区域范围内工商注册登记、出现暂时性经营困难且恢复有望的企业。

二、困难企业认定条件

在市本级参加失业保险同时具备以下条件企业，可申请认定为困难企业。

（一）立足我市传统产业和优势资源、有助于发展区域特色经济；

（二）生产经营方向符合国家、省和我市产业结构调整政策和环保要求；

（三）2017年正常盈利、2018年较2017年净利润总额下降30%以上；2019年以来连续出现亏损6个月以上；

（四）企业与工会组织协商制定了稳定就业岗位措施，2018年度未裁员或裁员率低于本市同期城镇登记失业率。（参加失业保险企业的裁

员率可按照其上年度参保职工减少人数或领取失业保险金人数与上年度参保职工人数比较确定。企业职工劳动合同期满、调出、自愿辞职或离职、退休、死亡等正常减员人数不纳入计算。

（五）2018年度经劳动保障诚信单位等级评价为A或B。

三、申请认定需提交以下材料

（一）衡阳市本级享受失业保险稳岗返还困难企业申请认定表；

（二）2017年、2018年企业财务年报表（资产负债表、利润表）复印件；2019年1—6月企业财务月报表（资产负债表、利润表）复印件；

（三）企业营业执照复印件。

以上材料装订成册。

四、困难企业认定程序

（一）企业申请。2019年8月30日前，市本级失业保险参保企业自愿向市人力资源和社会保障局提出认定所需材料。

（二）部门联合认定。市人社局受理认定申请材料后，根据审核需要可以对相关事实进行调查核实；并牵头会同市发改委、工信局、财政局、生态环境局、商务局、审计局、国资委、市场监管局、税务局等部门进行困难企业认定。

（三）上报审定、公示。部门联合认定后，由市人力资源和社会保障局将联合认定的困难企业名单及相关情况报市人民政府审定，市人民政府审定后，由市人力资源和社会保障局在市人社官网上进

行社会公示，公示时间不少于5个工作日。公示无异议的，予以确认。

（四）备案留存。市人力资源和社会保障局将经确认的市本级困难企业名单，于认定后15日内报湖南省人力资源和社会保障厅备案；同时将名单交市劳动就业服务机构留存，作为享受稳岗返还等就业政策的依据。

五、困难企业稳岗返还

申请困难企业稳岗返还的，需认定为困难企业，其返还标准：按6个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定，或按6个月的企业及其职工应缴纳社会保险费50%的标准确定。困难企业稳岗返还，由市失业保险经办机构负责发放手续。稳岗返还资金主要用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等稳定就业岗位相关支出。困难企业稳岗返还资金与按上年度实际缴纳失业保险费的50%计算返还的企业稳岗返还不能重复享受。

六、联系人及联系方式

联 系 人：衡阳市人力资源和社会保障局就业促进与失业保险科 陈昌衡

联系电话：8867079

13786475071

衡阳市人力资源和社会保障局
2019年7月29日

2019年8月28日 星期三

人社周刊

关注民生 服务百姓

主办：衡阳市人力资源和社会保障局 衡阳日报社

执行主编：李建平 彭召尚

E-mail: hysbldbz@163.com

第326期

民生话题

设置“试岗期”损人不利己

■王 辉

近年来，出于解决员工高流失率问题或是降低用工成本的需要，一个新的名词——“试岗期”出现在不少企业的人力资源管理工作中。有的企业甚至出台规章制度，规定所有新进人员，均需经过试岗期，方可进入试用期。

所谓试岗期，指的是用人单位对新入职员工进行一定时间（通常是一周左右）的试岗，在此期间，劳动者需按规定时间上下班，同时要完成单位安排的各项任务，用人单位不需支付任何报酬，双方均可随时提出“分手”，且不需承担任何责任。

对于设置试岗期的原因，不同企业理由不一，但分析后可以分为法、情两方面。所谓法，是指在不少企业看来，相关法律法规对劳动者偏袒过多，导致企业在行使解雇权时困难重重，即便在试用期解除劳动合同也面临一定风险，相比之下，员工滥用辞职权现象却频频出现，企业系迫于无奈而为之。至于理，是指单位招聘合适员工及员工寻找合适岗位均成本较高，“试岗”可以降低这一成本，较好地实现人岗匹配，让劳动关系双方双向选择，实现得益最大化。

一句句看似在理的话，但在法律那里却很难找到依据。《劳动法》《劳动合同法》等法律法规中均无可作为设置试岗期依据的条文，相反，《劳动合同法》第七条“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”、第三十条“用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬”等规定，表明了试岗期的非法性。

众所周知，劳动关系中，用人单位显然拥有更多的控制力和话语权。作为制衡，《劳动法》第三十一条、《劳动合同法》第三十七条均对劳动者的辞职权进行了规定，使劳动者得以通过预告辞职的方式解除劳动合同，有利于保护劳动者劳动自由的基本权利，有利于人力资源的合理流动和优化配置，更在一定程度上

扭转了劳动关系双方力量失衡格局。

事实上，为实现劳动关系双方利益平衡，立法者也对用人单位的解雇权进行了一定程度的保障。如根据《劳动合同法》第三十九条规定，“在试用期间被证明不符合录用条件的”员工，用人单位可以与其解除劳动合同且不需支付任何补偿。法律如此设计，既有减少劳动关系双方选择成本的考虑，也有平衡用人单位解雇权利、防止放任劳动者滥用辞职权的意图。用人单位完全可以通过设定试用期并同劳动者约定录用条件的方法，在转正前对劳动者进行考察，并根据考察结果决定是否正式录用。这样不仅能达到对员工进行考察之目的，还可以在在一定程度上减少用工开支。

即便从情理角度考量，“试岗期”也难有存在依据。辞职权的行使表面看是劳动者自由选择的表现，但现实中劳动者辞职，却是出于对现有工作环境及待遇的强烈不满以及改善状况的诉求难以满足的无奈之举。而且，该权利的行使，往往意味着劳动者在工资收入、社会保障、技能水平提升等多方面的损失。因此，出于现实得益的考量，劳动者自然会对是否行使辞职权作出理性选择，尤其在经济下行压力加大的当下，劳动者更会出于对自身利益及现实环境的考虑，慎之又慎地行使辞职权。试岗期的设计却是建立在劳动者非理性滥用辞职权的基础之上，不仅提升了劳动者的求职成本，难以真正实现人岗匹配，还使“双向选择”成为片面维护用人单位一己私利的幌子。

对实行试岗期的企业，劳动者不仅可以说不，还可通过向劳动保障监察部门举报投诉等方式要求纠正。如果员工在试岗期后未被企业录用，也有权利要求企业支付劳动报酬；即便通过试岗并与企业签订劳动合同，同样可以要求试岗期包含在合同期限之内并要求企业支付相应报酬。总而言之，试岗期于法无据，于理无据，不仅会让求职者因此将企业“拉黑”，还可能使企业声誉受到损害。

调研显示，一些企业过了试用期才开始为员工缴社保

热点关注

调研显示，一些企业过了试用期才开始为员工缴社保

试用期社保“盲区”值得关注

本报综合 8月22日，由51社保发布的《中国企业社保白皮书2019》显示，在入职当月或次月及时参保的企业比例达到77.5%，相较去年有了较为明显的回升，这反映出企业社保合规意识逐步增强。不过，仍有19%的企业选择试用期结束后才开始为员工缴纳社保，居于不合规模操作的首位。这表明，由试用期未按照规定及时参保导致的试用期社保“盲区”值得各方关注。

据介绍，本次调研的问卷针对企业人力资源社保从业者进行投放，来自31个省市区共168个城市的3080家企业参与了调研访谈。白皮书显示，社保缴费基数合规是社保合规三要素里最难的挑战。今年，社保缴费基数合规的企业比例进一步提升，达到了29.9%。

从险种覆盖面的合规性来看，社保参保覆盖面保持高位，各项社会保险覆盖面连续3年保

持在92%以上，今年还略有提升。不过，近3年来住房公积金覆盖比例有所下滑，缴费率从2017年的84.1%降至今年的75.2%。不仅如此，补充医疗保险、意外伤害保险、企业年金的覆盖率均出现不同程度的下滑。五险之外，雇主责任险成为唯一一个连续3年呈上升态势的险种。这说明出于成本压力的考虑，企业更倾向于选择强制缴纳和规避企业自身风险的险种。

记者注意到，此前企业设置社保专岗的比例持续下降，但2019年首次出现反弹，从去年43.46%提升至48.8%。74.3%的企业人力资源部门员工人数不足5人，然而这部分企业中有42.7%的企业选择设立社保专岗。这意味着社保的重要性正被企业重新认识。

今年以来，我国社保降费力度空前，养老保险单位缴费比例降至16%，并改以往只统计城镇非私营单位职工的平均工资，为城镇私营单位和非私营单位职工平均工资加权计算的全口径城镇单位就业人员平均工资，来核定社保缴费基数，从而减轻企业缴费负担、增加低薪群体到手收入，提升企业和职工的获得感。